



CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABÁ

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

PROGRAMA DE TRABAJO

VIGENCIA 2026

ALEXIS CUESTA
Director General

JUAN EVERGISTO AGUALIMPIA BEJARANO
Oficina Asesora de Control Interno

**ACTA COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO 100-
01-03-01-0001-2026 del 30/01/2026**

ENERO DE 2026

PRESENTACIÓN

“El concepto de Control Interno definido de manera global como un proceso efectuado por la Alta Dirección y demás funcionarios de una organización, cuyo diseño proporciona una seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos de una entidad, plantea de manera concisa la importancia de la participación de todos los funcionarios en todos los niveles dentro de las organizaciones como elemento fundamental para la eficacia del sistema. Como parte de este proceso, la Ley 87 de 1993 determina para el Estado Colombiano que el control interno lo conforma “el esquema de la organización, el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y los mecanismos de verificación y evaluación; este último aspecto se materializa a través de la evaluación independiente o auditoría interna. De esta manera, se puede afirmar que las Oficinas de Control Interno o Auditoría Interna o quien haga sus veces, en las entidades, se constituyen en un elemento clave para el seguimiento y evaluación de los controles establecidos por la entidad, entregando, de manera razonable información acerca del funcionamiento de todo el sistema, permitiendo con ello a la Alta Dirección la toma de decisiones en procura de la mejora y cumplimiento objetivos institucionales”¹.

¹ DAFP- Guía de Auditoría para Entidades Públicas. Presentación. p. 7

INTRODUCCIÓN

Según el “Manual Operativo Sistema de Gestión del MIPG 2019”:

- *“Con la 7ª Dimensión Control Interno, el MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. Siendo el control interno clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito”.*
- *“La dimensión de Control Interno, se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual se actualiza en el marco de MIPG; el MECI ha sido y continuará siendo la base para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las entidades, que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 87 de 1993. En este sentido, el MECI es el Modelo que deberán seguir implementando tanto las entidades objeto de MIPG, como aquellas a las que no les aplica dicho Modelo; los lineamientos para su implementación se enmarcan esta séptima Dimensión.”.*
- *“El desarrollo de esta dimensión impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la política de control interno”.*
- *“Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.*
- *“El objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol). Para ello, las entidades, en términos generales deberán diseñar y mantener la estructura del MECI a través de sus cinco componentes² y asignar las responsabilidades en la materia, a cada uno de los servidores”.*

De igual manera el Modelo Estándar de Control Interno - MECI 2014, define que la función de la Oficina de Control Interno, Auditoría o quien haga sus veces debe ser considerada *“como un proceso retro alimentador a través de la actividad independiente y objetiva de evaluación y asesoría que contribuya de manera efectiva al mejoramiento continuo de los procesos de Administración del riesgo, Control y Gestión de la entidad”³.*

En este orden de ideas y buscando fortalecer su Sistema de Control Interno, la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá - CORPOURABA, a través de la

² Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y Supervisión o Monitoreo.

³ DAFP- Manual Técnico del MECI para el Estado Colombiano. Presentación. p. 23



Oficina de Control Interno presenta el Programa de Trabajo, enmarcándose el mismo en los cinco roles principales que se sugieren en el Decreto 648 del 19 de abril de 2017: “Liderazgo estratégico”, “Enfoque hacia la prevención”, “Evaluación de la gestión del riesgo”, “Relación con entes externos de control” y “Evaluación y Seguimiento”.

De igual manera con el cumplimiento del programa se acometerá las necesidades de mejoramiento, evidenciados en las auditorías de vigencias pasadas y a la nueva estructura del MECI planteadas; esperando como resultado aportar en el fortalecimiento de un Sistema de Control Interno cumpliendo los fines esenciales por el cual fue creado y que el mismo propenda con el logro de los objetivos de la Corporación y por ende las expectativas de los ciudadanos y partes interesadas.

I. MARCO LEGAL

En desarrollo del mandato constitucional y en relación directa con la Oficina de Control Interno, se describe de forma general el marco legal:

Normas	Descripción
Ley 87 de 1993	Los artículos 9, 10, 11, 12 y 14 tratan sobre la definición del jefe de la Oficina de Control Interno, la designación de la Oficina de Control Interno, las funciones de los Auditores y el informe de los funcionarios de Control Interno
Decreto 1499 de 2017	<i>“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.</i>
Decreto 648 de 2017	Se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. Incluye Roles de las Oficinas de Control Interno: Liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, relación con entes externos de control, evaluación y seguimiento.
Decreto 1083 de 2015	Se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces 2018	Instrumento que permite conocer las responsabilidades, actividades y aspectos básicos que deben liderar las unidades u oficinas de control interno, con el fin de contribuir a la mejora del desempeño institucional.
Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas - Versión 4 - Julio de 2020	La presente guía tiene <i>“el objetivo de mantener en continua actualización a las entidades del Estado colombiano en cuanto a herramientas y buenas prácticas de auditoría interna, además de reiterar la necesidad de articular los diferentes componentes del sistema de control interno para proporcionar seguridad razonable en el cumplimiento de los objetivos y estrategias, validar del desempeño de los sistemas gerenciales y reducir de los riesgos en la administración”.</i>
MECI - MIPG	MECI incluido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG bajo la séptima dimensión, trabajado bajo cinco componentes: 1) Ambiente de Control, 2) Evaluación del Riesgo, 3) Actividades de Control, 4) Información y Comunicación y 5) Actividades de Monitoreo y a través de cuatro líneas de defensa: Línea estratégica, primera, segunda y tercera línea de defensa.
Resolución 0393 de 2007. Contaduría General Nación	Por la cual se adopta el Manual para la Implementación del Modelo de Control Interno Contable MCICO 2007:1
Directiva Presidencial 04 de 2000	Fortalecimiento del Control Interno en el marco de la Política de la lucha contra la corrupción y nombramiento de los jefes de Control Interno.
Directiva Presidencial 01 de 1997	Proporciona las directrices y se precisa el Desarrollo del Sistema de Control Interno, señalando que le compete a la Oficina de Control Interno, apoyar a los directivos en el desarrollo del sistema, revaluar los planes, fomenta la cultura del autocontrol de tal forma que contribuya al mejoramiento continuo, coadyuvar y participar para fomentar la cultura del autocontrol de forma que contribuya al mejoramiento continuo además de, participar en la implementación de adecuados instrumentos de gestión y gerencia.
Ley 2195 de 2022	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones
Decreto 403 de 2020	Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal.
Resolución Reglamentaria Orgánica 0066 de 2024	Reglamenta la Rendición Electrónica de la Cuenta a través del Sistema de Rendición Electrónico de la Cuenta e Informes y Otra Información- SIREC

MARCO ESTRATÉGICO

CORPOURABA conforme al Plan de Gestión Ambiental Regional 2026 – 2037 aprobado mediante Acuerdo No. 100-02-02-01-0014 del 16 de diciembre de 2025,

- **Misión CORPOURABA:** *“Como Autoridad Ambiental de los municipios de la jurisdicción, ejecutora de la Política Nacional Ambiental, propicia el Desarrollo Regional Sostenible con participación social”.*
- **Visión CORPOURABA:** *“CORPOURABA se verá a largo plazo como líder de la administración y la gestión ambiental y del desarrollo en forma eficiente, eficaz y efectiva”.*
- **Política de calidad de CORPOURABA:** *“La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá CORPOURABA, responsable de administrar, proteger, conservar y recuperar los recursos naturales renovables y del ambiente, en procura del desarrollo sostenible en su jurisdicción, dentro del cumplimiento de la Ley, se compromete a prestar sus servicios de forma eficiente, eficaz, y efectiva; mediante el desarrollo de las competencias del talento humano, y el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión Corporativo teniendo en cuenta la participación comunitaria”.*
- **Objetivos de la calidad CORPOURABA:** *“Talento humano competente, Calidad del servicio, Participación comunitaria, Mejora continua”.*

- **Valores:**

La Corporación contempla en el Sistema de Gestión Corporativo 10 valores institucionales, no obstante, cumpliendo con los lineamientos del MPIG, se adopta el código de integridad establecidos por la Función Pública, realizando acciones para el conocimiento y apropiación por parte de los funcionarios; los valores que contempla el MPIG se describen a continuación:

- **Honestidad:** Porque actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siembre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Porque reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Porque soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Porque cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la manera posible, con atención prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del estado.
- **Justicia:** Porque actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

- **Objetivos de la Administración:** La Corporación ha determinado los siguientes objetivos de la administración en el marco de las políticas y directrices de tipo Regional y Nacional:

Fortalecer la gestión ambiental regional mediante el establecimiento de agendas y alianzas estratégicas con los sectores y actores de carácter local, regional, nacional e internacional.	Orientar la inversión ambiental del SINA en la jurisdicción hacia la generación de empleo y mejoramiento de la calidad de vida de la población.
Generar una cultura institucional del servicio a través de mejoramiento continuo en los procesos y procedimientos institucionales con transparencia y equidad.	Fortalecer los procesos y espacios de participación, comunicación, formación y capacitación comunitaria en la gestión ambiental a nivel local y regional.
Incrementar la capacidad de gestión en el campo de la cooperación internacional en coordinación con el SINA.	Articulación de trámites ambientales y procesos administrativos con la agenda de conectividad del gobierno.
Desarrollar la gestión bajo el marco de la eficiencia, eficacia y efectividad administrativa.	Formular y desplegar políticas, estrategias y programas encaminados al fortalecimiento de la autoridad ambiental.
Fomentar el ordenamiento ambiental del territorio como presupuesto del desarrollo sostenible.	Establecer alianzas con autoridades étnicas como medio para desarrollar de acciones encaminadas a la conservación y mejoramiento ambiental de sus territorios.

II. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

De conformidad con el MECI y el Manual Específico de Funciones de CORPOURABA, aprobado por medio de la Resolución N° 100-03-30-99-1475-2024, se definen los siguientes objetivos para la Oficina de Control Interno:

- **Objetivo General:** Servir de proceso retroalimentador a la alta Dirección a través del cumplimiento de los roles de control interno contribuyendo de manera efectiva al mejoramiento continuo de los procesos de Administración del riesgo, Control y Gestión de la entidad.
- **Objetivos Específicos:**

Objetivos	Rol Control Interno	Ponderación
Brindar apoyo estratégico para la toma de decisiones de la Entidad, agregando valor de manera independiente.	Liderazgo estratégico	20%
Fomentar la cultura de autocontrol y la asesoría y acompañamiento, procurando que los funcionarios cumplan con las funciones y tareas de forma efectiva	Enfoque hacia la prevención	20%
Asesorar y acompañar a la Entidad en las metodologías para la definición de los riesgos y verificar la efectividad de los controles existentes	Evaluación de la gestión del riesgo	20%
Brindar el apoyo a la Entidad por medio del relacionamiento con Entes de Control, facilitando el flujo de la información, atención y respuesta de forma oportuna.	Relación con entes externos de control	20%
Realizar ejercicios de evaluación encaminados a mejorar los procesos y actividades que desarrolla la Entidad, bajo un enfoque sistémico y disciplinado.	Evaluación y seguimiento	20%

III. PLAN DE ACCIÓN

En la siguiente estructura se consolidan las metas propuestas en el año por cada uno de los objetivos propuestos, de acuerdo con la “*Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces o, 2018*” y la presentación “*Roles Oficinas de Control Interno – Decreto 648 de 2017*” del DAFP:

Objetivos Específicos		Metas			Fechas	
Objetivos	Peso	Descripción	Cant	Peso	Inicial	Final
Brindar apoyo estratégico para la toma de decisiones de la Entidad, agregando valor de manera independiente.	20%	Acordar con el Representante Legal la periodicidad y alcance de rendición de informes estratégicos, sin perjuicio del reporte inmediato de información que, a su criterio, considere de carácter urgente	1	10%	Ene	Feb
		Revisión y/o ajuste de canales de comunicación directos, expeditos y efectivos con el Representante Legal de la entidad, para recibir y transmitir información veraz y sustentada en hechos.	1	10%	Ene	Feb
		Evaluación del desempeño de los procesos y la planeación estratégica de la entidad verificando las metas, indicadores, procesos estratégicos de la entidad y/o los riesgos asociados a éstos.	100%	30%	Ene	Dic
		Presentación al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno los resultados de la evaluación efectuada a la operación de la primera y segunda línea de defensa, incorporando las debilidades, riesgos y oportunidades de mejora.	100%	50%	Ene	Dic
Fomentar la cultura de autocontrol y la asesoría y acompañamiento, procurando que los funcionarios cumplan con las funciones y tareas de forma efectiva	20%	Realización y/o Atención de Asesorías y/o acompañamientos solicitados en el marco del mantenimiento y/o actualización del MECI.	100%	20%	Ene	Dic
		Asistencia a Comités del que haga parte el Asesor de la Oficina de Control Interno o como invitado, con voz, pero sin voto, incluyendo el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno a través del Comité de Dirección y generando las recomendaciones y alertas que fueren necesarias.	100%	20%	Ene	Dic
		Plan para el fomento de la cultura del control elaborado e implementado, que incluya -entre otros- temas que permitan “ <i>Formar a la Alta Dirección y a Todos los Niveles de la Entidad sobre las responsabilidades en materia de riesgos</i> ”.	100%	20%	Ene	Dic
		Mediciones del nivel de sensibilización e/o interiorización del personal de las actividades realizadas para el fomento de la cultura del control elaborado	1	20%	Sep	Dic
		Realizar seguimiento de las acciones de mejoramiento (auditorías internas y/o externas).	100%	20%	Ene	Dic
Asesorar y acompañar a la Entidad en las metodologías para la definición de los riesgos y verificar la	20%	Realización y/o Atención de Asesoría y/o acompañamiento solicitadas en los diferentes pasos requeridos de la gestión del riesgo.	100%	30%	Ene	Dic
		Evaluación y/o seguimiento de la efectividad de los controles establecidos en el Mapa de Riesgos.	2	70%	Ene	Dic

Objetivos Específicos		Metas			Fechas	
Objetivos	Peso	Descripción	Cant	Peso	Inicial	Final
efectividad de los controles existentes						
Brindar el apoyo a la Entidad por medio del relacionamiento con Entes de Control, facilitando el flujo de la información, atención y respuesta de forma oportuna.	20%	Realizar seguimientos al cumplimiento de la entrega de información bajo auditorías y requerimientos de los Entes de Control.	100%	50%	Ene	Dic
		Participar como enlace entre CORPOURABA y los Entes de Control en el marco de las auditorías y/o requerimientos.	100%	50%	Ene	Dic
Realizar ejercicios de evaluación encaminados a mejorar los procesos y actividades que desarrolla la Entidad, bajo un enfoque sistémico y disciplinado.	20%	Evaluación de la gestión por dependencias vigencia 2026	100%	20%	Ene	Feb
		Plan Anual de Auditorías y Seguimientos para la vigencia 2026 elaborado e implementado.	100%	80%	Ene	Dic

IV. TALENTO HUMANO

El Programa de Trabajo Vigencia 2026, será desarrollado por los siguientes funcionarios:

- Integrantes Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
- Asesor de la Oficina de Control Interno.
- Las auditorías internas de calidad, se realizarán con los auditores internos de calidad de la Corporación y/o con personal competente contratado de ser requerido.
- Las auditorías externas de calidad en normas NTC-ISO 9001 y NTC-ISO IEC 17025, se harán con entidades acreditadas para ello.
- Las auditorías y/o seguimientos de los Entes de Control, será efectuado con personal de dichas Entidades.